

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidup. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang bisa dikembangkan. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi pekerja dan iklim organisasi (Robbins, 1996).

Sumber daya manusia selain sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Malayu, 1994).

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Hani, 1994).

Salah satu aspek dari suatu organisasi adalah iklim organisasi. Pengaruh iklim organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata, seperti yang dijelaskan oleh Davis (1981) bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja dan merupakan konsep penting bagi pemimpin, karena melalui iklim yang efektif pemimpin mampu mengelola

motivasi atau kebutuhan berprestasi karyawan-karyawannya. Hal ini juga didukung oleh Amstrong (1994) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Zainuddin (2001) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2002) Motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan terhadap bawahan, sehingga para karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi atau perusahaan. Motivasi sebagai pendorong manusia untuk bekerja dipandang sebagai faktor yang secara aktual akan mendasari tingkah laku para karyawan, karena motivasi orang itulah yang memberi bentuk pekerjaan dan hasil yang diperolehnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi dan iklim organisasi yang baik, akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian mengenai motivasi yang dilakukan oleh Amstrong (1994) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Handayani (1999) dan Zainuddin (2002) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Chockalingan dkk (1998) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi/dorongan berupa gaji, promosi, kondisi kerja, pengawasan dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan. Sedangkan Yuan Ting (1996) mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan beraneka macam, dimana kepuasan tersebut dapat diidentifikasi sebagai bagian dari faktor pekerjaan dan organisasi yang sama dengan karakteristik individu yang efeknya terhadap kepuasan kerja, khususnya kekuatan bekerja karyawan mempunyai efek signifikan yang konsisten dengan kepuasan kerja karyawan.

Rogga et al. (2001) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim dengan kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kukuh (2002) mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Judge dalam Yusti Pujisari (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Kondisi di Hotel Srandol Indah Semarang masih memiliki sumber daya manusia yang sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sehingga kurang memiliki pengalaman kerja di perusahaan. Selain itu juga, usia SDM di perusahaan yang sebagian besar berada pada rentang 36 sampai dengan 45 tahun mengakibatkan sudah kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka untuk mewujudkan kinerja yang baik dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung, sehingga iklim organisasi menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh sebab itu salah satu masalah yang menjadi topik penelitian ini adalah : **Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ?**

Pencapaian kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaannya, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan baik tidaknya kinerja individu tsb, sehingga masalah yang juga menjadi topik penelitian ini : **Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?**

Karyawan yang merasa puas akan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja juga menjadi salah satu topik penelitian ini : **Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?**

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka masalah yang juga menjadi topik dalam penelitian ini : **Bagaimana pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?**

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan keunggulan komparatif tentang motivasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Dapat memperoleh alternatif usulan pemecahan masalah tentang iklim organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
3. Terhadap ilmu pengetahuan, diperoleh tambahan informasi mengenai iklim organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.